

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Hukum

1. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.⁸

Menurut Thomas Hobbes keadilan ialah suatu perbuatan dapat dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan atau rasa keadilan baru dapat tercapai saat adanya kesepakatan antara dua pihak yang berjanji. Perjanjian disini diartikan dalam wujud yang luas tidak hanya sebatas perjanjian dua pihak yang sedang mengadakan kontrak bisnis, sewa-menyewa, dan lain-lain. Melainkan perjanjian disini juga perjanjian jatuhnya putusan antara hakim dan terdakwa, peraturan perundang-undangan yang tidak memihak pada satu pihak saja tetapi saling mengedepankan kepentingan dan kesejahteraan publik.⁹

⁸ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Ctk. Kedua*, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 85.

⁹ Muhammad Syukri Albani Nasution, *Hukum dalam Pendekatan Filsafat, Ctk. Kedua*, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 217-218

Pengertian keadilan menurut *Aristoteles* yang berpendapat bahwa keadilan merupakan tindakan yang berpusat pada memberikan terlalu banyak dan sedikit yang dapat ditafsirkan memberikan sesuatu kepada setiap orang sesuai dengan yang menjadi haknya.

Dalam buku Rawls yang berjudul “*A Theory of Justice*” atau yang lebih dikenal dengan “Teori Keadilan” terdapat ide pokok penting yaitu: Keadilan sebagai *Fairness*, Utilitarianisme Klasik. Dua prinsip keadilan, landasan utama dua prinsip keadilan. Kemanfaatan sebagai rasionalisme, rasa keadilan, dan yang terakhir adalah manfaat keadilan. Menurut Francis Fukuyama, keadilan adalah sebuah nilai yang ingin dicapai dengan parameter yang abstrak. Oleh karena masih susahnya menyebar luaskan sikap *fairness* pada masyarakat, sehingga sebenarnya nilai keadilan yang ingin dicapai adalah keadilan sebagai *fairness*.¹⁰

Jadi yang pokok adalah prinsip keadilan mana yang paling *fair*, dan harus dipedomani “bahwa orang-orang yang merdeka dan rasional yang berkehendak untuk mengembangkan kepentingan-kepentingannya hendaknya memperoleh suatu kedudukan yang sama pada saat akan memulainya dan itu merupakan syarat yang fundamental bagi mereka untuk memasuki perhimpunan yang mereka kehendaki.”¹¹ Konsekuensi nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan meliputi:¹²

- 1) Keadilan distributif, yaitu suatu hubungan keadilan antara negara terhadap warganya, dalam arti pihak negaralah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk keadilan membagi, dalam bentuk kesejahteraan, bantuan, subsidi serta kesempatan dalam hidup bersama yang berdasarkan hak dan kewajiban;
- 2) Keadilan legal, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga negara terhadap negara dan dalam masalah ini pihak warga yang wajib

¹⁰ Francis Fukuyama, *TRUST: Kebijakan Sosial dan Penciptaan Kemakmuran*, Qalam, Yogyakarta, 2007, halaman 55.

¹¹ E. Fernando, *Manullang, Menggapai Hukum Berkeadilan*, Kompas, Jakarta, 2007, halaman 99.

¹² M. Agus Santoso, *Hukum, Moral dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Kencana, Jakarta, 2014, halaman 92.

memenuhi keadilan dalam bentuk menjalankan perundang-undangan yang berlaku dalam negara; dan

- 3) Keadilan komutatif, yaitu hubungan keadilan antara warga satu dengan yang lainnya secara timbal balik.

2. Teori Kepastian Hukum

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberatif*. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam masyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungan dengan masyarakat. Aturan-aturan ini menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.¹³

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹⁴ Pembebanan atau perlakuan oleh Negara dengan peraturan perundang-undangan yang telah diterbitkan dan/atau diberlakukan kepada masyarakat sebagai subyek hukum, sudah barang tentu akan memberikan rasa nyaman dan tentram dalam kehidupan sosial sehari-hari.

¹³ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari, Memahami dan memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, halaman 59.

¹⁴ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, halaman 23.

Berdasarkan pendapat dari Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum, hukum merupakan hal positif yang mampu mengatur kepentingan setiap manusia yang ada dalam masyarakat dan harus selalu ditaati meskipun, hukum positif tersebut dinilai kurang adil. Lebih lanjut, kepastian hukum merupakan keadaan yang pasti, ketentuan maupun ketetapan.

Jan M. Otto pun turut berpendapat mengenai kepastian hukum yang disyaratkan menjadi beberapa hal sebagai berikut.

1. Kepastian hukum menyediakan aturan hukum yang jelas serta jernih, konsisten serta mudah diperoleh atau diakses. Aturan hukum tersebut haruslah diterbitkan oleh kekuasaan negara dan memiliki tiga sifat yaitu jelas, konsisten dan mudah diperoleh.
2. Beberapa instansi penguasa atau pemerintahan dapat menerapkan aturan hukum dengan cara yang konsisten serta dapat tunduk maupun taat kepadanya.
3. Mayoritas warga pada suatu negara memiliki prinsip untuk dapat menyetujui muatan yang ada pada muatan isi. Oleh karena itu, perilaku warga pun akan menyesuaikan terhadap peraturan yang telah diterbitkan oleh pemerintah.
4. Hakim peradilan memiliki sifat yang mandiri, artinya hakim tidak berpihak dalam menerapkan aturan hukum secara konsisten ketika hakim tersebut dapat menyelesaikan hukum.¹⁵
5. Keputusan dari peradilan dapat secara konkrit dilaksanakan

B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang

¹⁵ Soeroso, 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*, Pt. Sinar Grafika, Jakarta. Hlm. 28

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.¹⁶ Dalam Undang-Undang ini diatur mengenai:

- a. Landasan, Asas, Dan Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan;
- b. Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Hal Ketenagakerjaan;
- c. Perencanaan Tenaga Kerja Dan Informasi Ketenagakerjaan;
- d. Pelatihan Kerja;
- e. Penempatan Tenaga Kerja;
- f. Perluasan Kesempatan Kerja;
- g. Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- h. Hubungan Kerja; Perlindungan, Pengupahan, Dan Kesejahteraan;
- i. Hubungan Industrial;
- j. Pembinaan;
- k. Pengawasan;
- l. Penyidikan;
- m. Dan Ketentuan Pidana Serta Sanksi Administratif Di Bidang Ketenagakerjaan.

Sanksi pidana menurut Undang-Undang ini menyatakan bahwa sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

¹⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam undang-undang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Demi meningkatkan taraf hidup, maka perlu dilakukan pembangunan di berbagai aspek. Tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam hal ini maksudnya adalah asas pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan asas pembangunan nasional terkhusus asas demokrasi pancasila, asas adil, dan merata.

Ruang lingkup dari ketenagakerjaan itu sendiri adalah pra kerja, masa dalam hubungan kerja, masa purna kerja (*post-employment*). Cakupan dari ketenagakerjaan terbilang luas, jangkauan hukum ketenagakerjaan lebih luas bila dibandingkan dengan hukum perdata yang diatur dalam buku III *title 7A*. Terdapat ketentuan yang mengatur penitikberatan pada aktivitas tenaga kerja dalam hubungan kerja. Berbicara mengenai hubungan kerja di undang-undang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah” dan “Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu namun waktu yang tidak tertentu.”

Tujuan dibuatnya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terdapat 4 (empat) tujuan yang disebutkan pada Pasal 4 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

a. Memberdayakan dan Mendayagunakan Tenaga Kerja Secara Optimal dan Manusiawi

Penjelasan Pasal 4 huruf a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

“Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia.” Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.”

b. Mewujudkan Pemerataan Kesempatan Kerja dan Penyediaan Tenaga Kerja yang Sesuai dengan Kebutuhan Pembangunan Nasional dan Daerah

Penjelasan Pasal 4 huruf a Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

“Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.”

c. Memberikan Perlindungan Kepada Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kesejahteraan dan Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Berdasarkan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 menjelaskan tentang hak-hak pekerja/buruh sebagai berikut:

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

d. Ketentuan Perjanjian Kerja dalam Undang Undang Ketenagakerjaan UU No 13 Tahun 2003

Hubungan kerja ini termasuk sebagai Perjanjian, sesuai dengan Pasal 1313 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan satu orang atau lebih dan mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dalam Pasal 1320 KUH Perdata terdapat syarat-syarat terjadinya suatu perjanjian yang sah adalah:

- 1) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- 3) Suatu pokok persoalan tertentu
- 4) Suatu sebab yang tidak dilarang
- 5) Hubungan kerja

Dari ketentuan pasal tersebut terlihat jelas bahwa perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha semuanya tergantung kesepakatan kedua belah pihak. Namun dengan batasan-batasan yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama yang dilakukan harus menunjukkan adanya kejelasan atas pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maka terdapat unsur dari hubungan kerja yaitu :

- 1) Adanya unsur pekerjaan
- 2) Adanya unsur perintah

- 3) Adanya unsur waktu
- 4) Adanya unsur upah

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur **uang pesangon** yang tertulis pada :

- a. Dalam pasal 150, telah dijelaskan mengenai kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon kepada para karyawan atau pegawai, jika terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK. Bentuk perusahaan atau pengusaha yang dimaksud dalam hal ini adalah perusahaan jenis apa pun, baik itu perusahaan swasta, perusahaan milik negara, perusahaan perseorangan, perusahaan berbadan hukum, atau perusahaan yang tidak memiliki badan hukum sekalipun.
- b. Perusahaan yang memiliki pengurus atau mempekerjakan pihak lain dengan cara membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lainnya, maka memiliki kewajiban untuk memberikan uang pesangon ketika karyawan mengakhiri masa kerja atau masa baktinya.
- c. Dalam pasal 156 ayat 1, dituliskan pembahasan mengenai terjadinya pemutusan hubungan kerja atau PHK, maka perusahaan atau pengusaha harus dapat membayarkan uang yang menjadi pengganti hak yang sudah seharusnya memang diterima oleh karyawan atau pegawai perusahaan tersebut, dan sebagai bentuk penghargaan selama masa bakti pegawai.

Macam-macam Uang Pesangon, sebagai berikut:

a. Uang Pesangon (UP)

Perlu diketahui oleh masing-masing pihak, yakni oleh perusahaan dan karyawan, bahwa cara perhitungan uang pesangon tidak hanya satu, tetapi terbagi menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut. Jenis yang pertama adalah uang pesangon biasa, yaitu uang pesangon itu sendiri, yang mana cara perhitungan uang pesangon, yaitu sejumlah uang atau gaji pokok yang ditambah dengan gaji tetap.

Misalnya seperti tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan jabatan, tunjangan makanan, dan lain sebagainya. Terkait dengan perhitungan dan jumlah nominal uang pesangon tersebut, anda dapat melihat dan mempelajarinya sendiri di dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 156 ayat 2, terkait ketenagakerjaan.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, cara menghitung uang pesangon adalah sebagai berikut.

- 1) Masa kerja kurang dari 1 tahun= upah 1 bulan
- 2) Masa kerja lebih atau sama dengan 1 tahun, tapi belum mencapai 2 tahun= upah 2 bulan
- 3) Masa kerja lebih atau sama dengan 2 tahun, tapi belum mencapai 3 tahun= upah 3 bulan
- 4) Masa kerja lebih atau sama dengan 3 tahun, tapi belum mencapai 4 tahun= upah 4 bulan
- 5) Masa kerja lebih atau sama dengan 4 tahun, tapi belum mencapai 5 tahun= upah 5 bulan
- 6) Masa kerja lebih atau sama dengan 5 tahun, tapi belum mencapai 6 tahun= upah 6 bulan
- 7) Masa kerja lebih atau sama dengan 6 tahun, tapi belum mencapai 7 tahun= upah 7 bulan
- 8) Masa kerja lebih atau sama dengan 7 tahun, tapi belum mencapai 8 tahun= upah 8 bulan
- 9) Masa kerja lebih atau sama dengan 8 tahun= upah 9 bulan

b. Uang Penggantian Hak (UPH)

Uang pesangon yang kedua dikenal sebagai uang penggantian hak atau UPH. Dari namanya, dapat disimpulkan bahwa uang pesangon ini merupakan pembayaran yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setelah adanya pemutusan hubungan kerja atau PHK. Sebagai contoh, uang penggantian hak bisa mencakup pembayaran untuk cuti tahunan yang belum diambil oleh karyawan dan menjadi hangus. Uang penggantian hak juga mencakup berbagai hal seperti

pengobatan, perawatan, dan perumahan senilai 15% dari uang pesangon penghargaan masa kerja, jika karyawan tersebut memenuhi syarat. Selain itu, bisa juga mencakup biaya transportasi karyawan yang karena pekerjaannya harus bepergian atau dinas di luar daerah, dan lain sebagainya.

Penjelasan mengenai uang penggantian hak juga telah dimuat di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (4), terkait ketenagakerjaan. Sebab, mereka yang sudah tidak lagi bekerja di perusahaan atau mantan karyawan juga masih memiliki hak untuk mendapatkan uang penggantian hak.

- 1) Karyawan masih memiliki sisa cuti tahunan yang belum sempat diambil atau hangus.
- 2) Uang penggantian hak juga termasuk dalam pengobatan, perawatan, dan perumahan yang sebelumnya sudah ditetapkan senilai 15% dari uang penghargaan masa kerja atau UPMK, apabila karyawan dapat memenuhi syarat tertentu.
- 3) Biaya atau uang transportasi bagi para pegawai, yang biasanya diberikan pada pegawai atau karyawan yang diberikan tugas di luar kota atau melakukan dinas di luar daerah asalnya.
- 4) Ada sejumlah biaya lain yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja sebelumnya, baik itu dalam peraturan manajemen perusahaan, atau perjanjian kerja lain yang sama pentingnya, saat karyawan bergabung dengan perusahaan.

c. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

Mengenai uang penghargaan masa kerja, hal ini juga diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada pasal 156 ayat 3. Jenis uang pesangon yang terakhir disebut sebagai uang penghargaan masa kerja atau dikenal sebagai UPMK. Sesuai dengan namanya, uang pesangon ini merupakan bentuk pengakuan dari perusahaan atas masa kerja atau pengabdian seorang karyawan. Dana

yang diterima dalam uang pesangon jenis ini tidak hanya berasal dari gaji pokok dan gaji tetap saja, tetapi juga hak atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, atas loyalitas dan prestasi karyawan selama bekerja di sana.¹⁷

Cara menghitung UPMK yang harus dibayarkan perusahaan menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 adalah sebagai berikut.

- 1) Masa kerja lebih atau sama dengan 3 tahun, tetapi kurang dari 6 tahun= upah 2 bulan
- 2) Masa kerja lebih atau sama dengan 6 tahun, tetapi kurang dari 9 tahun= upah 3 bulan
- 3) Masa kerja lebih atau sama dengan 9 tahun, tetapi kurang dari 12 tahun= upah 4 bulan
- 4) Masa kerja lebih atau sama dengan 9 tahun, tetapi kurang dari 15 tahun= upah 5 bulan
- 5) Begitu perhitungan seterusnya.

C. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Pembentukan undang-undang ini dilatarbelakangi oleh peningkatan pembangunan ekonomi nasional yang memerlukan regulasi yang dapat menjamin suatu lingkungan bisnis yang mendukung. Selain itu, undang-undang ini dirancang dengan ketentuan-ketentuan, termasuk regulasi terkait pengajuan dan pemberian pengesahan status badan hukum, pengajuan dan persetujuan perubahan anggaran dasar, serta hal-hal lainnya. Undang-undang ini juga mencakup perubahan terkait ketentuan pelaksanaan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dengan memanfaatkan kemajuan teknologi. Selain itu, undang-undang ini memberikan klarifikasi dan penegasan terhadap tugas dan tanggung jawab Direksi dan Dewan Komisaris. Oleh karena itu, dibentuklah Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan terbatas

¹⁷ Christin Devina, 2022, *Uang Pesangon: Pengertian, Cara Hitung, dan Syarat Mendapatkan*, https://www.gramedia.com/best-seller/uang-pesangon/#google_vignette

yang dapat mengatur dengan secara jelas dan lebih rinci tentang Perseroan Terbatas agar mampu membantu masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang lebih cepat serta menguntungkan berbagai pihak yang terkait.

Pengertian PT menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Istilah Perseroan Terbatas atau yang selanjutnya disebut dengan PT ini telah menjadi baku bagi masyarakat dan telah terkodifikasikan pula didalam peraturan perundang-undangan, yaitu lebih tepatnya telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas atau UU PT. Perseroan Terbatas terdiri dari dua kata, yaitu Perseroan dan Terbatas. Kata “Perseroan” merujuk pada modal PT yang terdiri dari sero-sero atau saham-saham. Sedangkan kata “Terbatas” merujuk kepada tanggung jawab pemegang saham yang luasnya hanya terbatas pada nilai nominal saham yang dimilikinya.¹⁸ Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU PT, Perseroan Terbatas didefinisikan sebagai berikut : *“Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang – undang ini serta peraturan pelaksanaannya.”*

Bersesuaian dengan definisi dari PT yang telah diatur didalam Pasal 1 angka 1 UU PT diatas, maka dapat disimpulkan bahwa PT memiliki beberapa unsur, yaitu antara lain :

¹⁸ H.M.N, Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia* dikutip dari Ridwan Kharandy, *Perseroan Terbatas Doktrin, Peraturan Perundang-Undangan, dan Yurisprudensi* (Edisi Revisi), Yogyakarta: Total Media, 2009, hlm. 1.

- a. PT merupakan badan hukum;
- b. PT merupakan persekutuan modal;
- c. PT didirikan berdasarkan perjanjian;
- d. PT melakukan kegiatan usaha; dan
- e. Modal PT terdiri atas saham – saham atau sero – sero.

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa keberadaan PT telah memiliki dasar hukumnya sendiri yaitu oleh UU PT. Sebagaimana yang tercantum didalam konsiderans Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas atau yang selanjutnya disebut dengan UU PT bahwa diperlukannya landasan yang kokoh bagi dunia usaha dalam rangka menghadapi perkembangan perekonomian dunia dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di masa yang akan datang, kemudian disahkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut Undang-Undang Perseroan Terbatas). Hal-hal baru yang diatur dalam Undang-Undang ini antara lain: Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) yang merupakan penerapan konsep *Corporate Social Responsibility* (CSR), perubahan modal perseroan, penegasan tentang tanggung jawab pengurus perseroan dan pendaftaran perseroan yang sudah memanfaatkan teknologi informasi (IT) sehingga pendaftaran perseroan sudah dapat dilakukan secara *online*. Lahirnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 ini sekaligus mencabut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 Tentang Perseroan Terbatas., maka dari itu dengan adanya undang-undang yang mengatur mengenai PT ini merupakan salah satu implementasinya. UU PT dalam hal ini merupakan pengaturan yang melengkapi pengaturan-pengaturan yang telah ada sebelumnya mengenai PT. secara garis besar, UU PT mengatur secara khusus tentang PT, yang diantaranya meliputi ketentuan mengenai pendirian PT, modal PT, organ-organ PT, dan ketentuan lainnya yang relevan.

D. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja , diatur dan dibentuk berdasarkan metode omnibus law, namun per 30 Desember 2022, Undang-Undang Tersebut dicabut dan digantikan dengan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja, dan per tanggal 30 Maret 2023 disahkan menjadi Undang-Undang. Sejak Putusan MKRI No.91/PUU-XVIII/2020 telah menyatakan Undang-Undang cipta kerja cacat formil dan menyatakan dilarangnya melakukan tindakan-tindakan untuk mewujudkan hak-hak konstitusional warga negara, karenanya Undang-Undang cipta Kerja perlu dilakukan perubahan,namun karena perubahan Undang-Undang secara prosedural memerlukan tahapan dan waktu yang cukup lama maka mempertimbangkan kepentingan yang substantisil bangsa dan hak-hak konstitusional warga negara, maka syarat ini menjadi terpenuhi Undang-Undang Cipta Kerja.

Beberapa manfaat dengan adanya UU No 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja yakni : Penyederhanaan dan penyelerasan regulasi dan perizinan,Pencapaian investasi yang berkualitas dan Pemberdayaan UMKM. Dengan adanya Undang-Undang cipta kerja ini telah memberikan wadah kebutuhan terhadap pertumbuhan ekonomi dan arus iklim investasi yang masuk ke Indonesia Reformasi aturan melalui Omnibus Law hanya salah satu strategi agar ramah investasi dan mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Namun Dalam UU No 6 Tahun 2023 terhadap pasal-pasal yang mengatur mengenai perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan secara umum menghilangkan tanggung jawab terhadap perlindungan pekerja, hal ini merupakan wujud nyata Pemerintah lebih mengutamakan kepentingan investor Asing maupun Dalam Negeri tanpa memperhatikan kepentingan rakyat dan pekerja.

Dalam melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menjadi Dasar hukum

Undang-Undang ini adalah Pasal 5 ayat (1), Pasal 20, dan Pasal 22 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Definisi Cipta Kerja menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 adalah usaha untuk menciptakan lapangan kerja melalui pendekatan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi serta usaha mikro, kecil, dan menengah. Selain itu, termasuk dalam upaya ini adalah peningkatan ekosistem investasi dan fasilitas berusaha, serta investasi dari Pemerintah Pusat dan percepatan proyek-proyek strategis nasional.

E. Kewenangan Mengadili

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 mengartikan kekuasaan kehakiman sebagai kekuasaan negara yang bebas untuk mengelola sistem peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi menjaga keberlangsungan negara hukum Republik Indonesia. Pelaksanaan kekuasaan kehakiman ini dilakukan melalui Mahkamah Agung dan lembaga peradilan yang berada di bawahnya, seperti peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer, dan peradilan tata usaha negara. Selain itu, terdapat Mahkamah Konstitusi yang berfungsi sebagai lembaga pemutus konstitusionalitas¹⁹. Selain pengadilan yang termasuk ke dalam keempat lingkungan tersebut sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman, terdapat juga sistem penyelesaian sengketa dengan yurisdiksi khusus yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti pengadilan pajak, pengadilan tindak pidana korupsi, dan pengadilan hubungan industrial²⁰.

Adanya perbedaan dalam cakupan dan tipe pengadilan menimbulkan konsekuensi sendiri. Pembedaan terhadap cakupan dan jenis pengadilan mengakibatkan adanya variasi dalam kewenangan ketika melakukan pemeriksaan, pengadilan, dan pengambilan keputusan terkait suatu perkara. Sebagai hasilnya, karena perbedaan cakupan pengadilan, karakteristik

¹⁹ Butarbutar, E.N, 2009, *Konsep Keadilan dalam Sistem Peradilan Perdata*, Mimbar Hukum, 21(2), hlm: 358.

²⁰ Harahap, M.Y., 2007, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hlm: 183

sengketa yang menjadi kewenangannya juga menjadi berbeda. Perbedaan-perbedaan tersebut menimbulkan permasalahan kekuasaan mengadili, yang disebut dengan yurisdiksi (jurisdiction) atau kompetensi atau kewenangan mengadil²¹, yaitu pengadilan yang berwenang mengadili sengketa tertentu sesuai dengan ketentuan yang digariskan peraturan perundang-undangan. Tujuan utama membahas yurisdiksi atau kewenangan mengadili adalah untuk memberi penjelasan mengenai masalah pengadilan mana yang benar dan tepat berwenang mengadili suatu sengketa atau kasus yang timbul, agar pengajuan dan penyampaiannya kepada pengadilan tidak keliru²².

Kewenangan untuk melakukan pengadilan tersebut dibagi menjadi dua kategori, yaitu kewenangan absolut dan kewenangan relatif, dengan rincian sebagai berikut:

1. Kewenangan Absolut

Kewenangan absolut merupakan hak prerogatif badan pengadilan untuk memeriksa jenis perkara tertentu yang secara tegas tidak dapat diurus oleh badan pengadilan lain, baik itu di dalam suatu sistem peradilan yang sama maupun dalam sistem peradilan yang berbeda. Kewenangan mengadili secara absolut ini memberikan solusi terhadap pertanyaan mengenai jenis peradilan mana yang memiliki hak untuk menangani suatu perkara.

Dalam konteks pertanyaan tersebut, dapat diartikan bahwa setiap jenis atau lingkup peradilan memiliki kewenangan absolut yang unik. Kewenangan tersebut akan bervariasi tergantung pada jenis atau lingkup peradilan yang bersangkutan. Secara esensial, kewenangan absolut ini dijelaskan dan diatur dalam suatu perundang-undangan²³. Undang-undang tersebut menentukan sifat khusus dari perkara yang dapat diambil, diadili, dan diputus oleh suatu lingkup peradilan tertentu.

²¹ *Ibid.* Hlm : 179

²² Harahap, M.Y., 2007, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hlm: 180

²³ Subketi, R, 1997, *Hukum Acara Perdata*, Binacipta, Bandung, hlm: 13

2. Kewenangan Relatif

Sebaliknya, ada juga kewenangan mengadili yang bersifat relatif. Kewenangan ini terkait dengan cakupan wilayah hukum suatu pengadilan²⁴. Kewenangan relatif ini memberikan jawaban terhadap pertanyaan tentang peradilan di wilayah mana yang memiliki hak untuk memeriksa suatu perkara tertentu. Berbeda dengan kewenangan absolut yang ditetapkan oleh undang-undang, kewenangan relatif ditetapkan dalam hukum acara yang berlaku di masing-masing pengadilan yang bersangkutan²⁵.

3. Pengadilan Negeri

Salah satu lingkup peradilan di bawah Mahkamah Agung, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman, adalah peradilan umum. Menurut Undang-Undang Peradilan Umum, peradilan umum merupakan bagian dari kekuasaan kehakiman yang menangani perkara pidana dan perdata untuk masyarakat umum. Dari regulasi tersebut, terlihat bahwa kewenangan absolut peradilan umum mencakup perkara pidana dan perdata secara umum.

Peradilan umum terstruktur dalam dua tingkat, yaitu pengadilan negeri yang menangani perkara tingkat pertama dan pengadilan tinggi yang bertugas pada tingkat banding. Pengadilan negeri memiliki tugas dan kewenangan untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata di tingkat pertama. Kewenangan absolut pengadilan negeri terutama terfokus pada pemeriksaan perkara di tingkat pertama, termasuk mengadili perkara perdata. Dalam konteks perkara perdata, pengadilan negeri memiliki yurisdiksi atas sengketa hak milik, hak-hak yang timbul darinya, dan hak-hak keperdataan lainnya, kecuali jika undang-undang menetapkan pengadilan lain untuk menangani dan memutuskan perkara tersebut²⁶.

²⁴ Mertokusumo, S, 2009, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm: 88

²⁵ Subketi, R, 1997, *Hukum Acara Perdata*, Binacipta, Bandung, hlm: 13

²⁶ Mertokusumo, S, 2009, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm: 83

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kewenangan absolut pengadilan negeri terbatas pada perkara perdata di tingkat pertama yang memiliki karakteristik umum. Kendati demikian, batasan kewenangan absolut tersebut berlaku hanya jika undang-undang tidak mengatur yurisdiksi spesifik di pengadilan lain untuk suatu perkara tertentu. Contohnya, perkara perceraian bagi penganut agama Islam, berdasarkan Undang-Undang Peradilan Agama, menjadi kewenangan pengadilan agama. Oleh karena itu, sengketa terkait hal tersebut tidak lagi menjadi kewenangan absolut pengadilan negeri, meskipun termasuk dalam sengketa keperdataan. Kesimpulannya, kewenangan mengadili secara absolut pengadilan negeri terfokus pada sengketa keperdataan di tingkat pertama yang tidak dikecualikan oleh undang-undang, sementara kewenangan absolut pengadilan lain mencakup perkara dengan karakteristik atau spesifikasi tertentu.

4. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial merupakan suatu bentuk mekanisme penyelesaian sengketa yang beroperasi di bawah yurisdiksi khusus, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Definisi pengadilan hubungan industrial, menurut Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyebutkan bahwa ini merupakan suatu lembaga peradilan khusus yang berada dalam lingkungan pengadilan negeri. Pengadilan tersebut memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terkait perselisihan hubungan industrial.

Meskipun pengadilan hubungan industrial termasuk dalam kategori yurisdiksi khusus, keberadaannya tetap terikat pada lingkungan pengadilan negeri, sesuai dengan undang-undang yang dibuat pada tahun 2004. Walaupun ada keterkaitan antara pengadilan hubungan industrial dan

pengadilan negeri, hubungan ini tidak mengakibatkan penghilangan batas kewenangan absolut di antara keduanya²⁷.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengadilan hubungan industrial memiliki kewenangan yang tegas untuk menangani sengketa yang muncul dari perselisihan dalam hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial sendiri dijelaskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai ketidaksepakatan yang mengakibatkan konflik antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh, yang muncul karena perbedaan pendapat mengenai hak, perbedaan kepentingan, sengketa pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kewenangan absolut pengadilan hubungan industrial secara spesifik adalah untuk menangani sengketa keperdataan antara pengusaha dan pekerja yang terkait dengan hubungan kerja di antara mereka. Secara spesifik, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 secara jelas menetapkan pihak-pihak yang berhak meminta penyelesaian sengketa di pengadilan hubungan industrial. Pihak-pihak ini khususnya melibatkan mereka yang terlibat dalam hubungan kerja, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai keterkaitan antara pengusaha dan pekerja yang dibangun berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, pihak-pihak dalam hubungan kerja melibatkan pengusaha dan pekerja. Pekerja sendiri diartikan sebagai seseorang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan lainnya (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Di sisi lain, pengusaha mencakup (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan):

²⁷ Harahap, M.Y., 2007, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hlm: 180

- a. Individu, kelompok, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan yang dimilikinya sendiri;
- b. Individu, kelompok, atau badan hukum yang secara independen menjalankan perusahaan yang bukan kepemilikannya;
- c. Individu, kelompok, atau badan hukum yang mewakili perusahaan sebagaimana dijelaskan dalam poin a dan b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pekerja dan pengusaha, organisasi pengusaha dan serikat pekerja juga diberi hak untuk meminta penyelesaian sengketa di pengadilan hubungan industrial, terutama ketika terjadi perselisihan hubungan industrial. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian sengketa keperdataan yang berasal dari hubungan kerja atau perselisihan hubungan industrial tidak lagi menjadi wewenang mutlak dari pengadilan umum, khususnya pengadilan negeri. Wewenang mengadili sengketa semacam ini kini menjadi kewenangan mutlak pengadilan hubungan industrial sebagai yurisdiksi khusus.